

## Kepemimpinan Diri Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru SMPN di Kota Bengkulu: Menguji Mediasi Kecerdasan Emosional

A. Saipur Rohman<sup>1</sup>, Fahrudin JS Pareke<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Email: a.saipurrohmanlbr@gmail.com<sup>1</sup>, pareke@unib.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Komitmen organisasional memainkan peran krusial karena individu dengan komitmen tinggi diharapkan memiliki keterampilan mengelola emosi internal, terutama saat menghadapi potensi masalah. Faktor-faktor seperti nilai pribadi, kepercayaan diri, motivasi intrinsik, kepribadian, kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional, termasuk komitmen karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Menginvestigasi dampak kepemimpinan diri terhadap kecerdasan emosional guru SMP Negeri di kota Bengkulu. 2) Meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kota Bengkulu. 3) Menguji pengaruh kepemimpinan diri melalui mediasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada guru SMP Negeri di kota Bengkulu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan diri terhadap kecerdasan emosional. 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan diri terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kecerdasan emosional.

*Kata Kunci:* Kepemimpinan diri, Kecerdasan emosional, Komitmen organisasional

### ABSTRACT

Organizational commitment plays a crucial role as highly committed individuals are expected to have the skills to manage internal emotions, especially when facing potential problems. Factors such as personal values, self-confidence, intrinsic motivation, personality, job satisfaction, and emotional intelligence can influence the level of organizational commitment, including employee commitment. The objectives of this study are as follows: 1) Investigating the impact of self-leadership on the emotional intelligence of public junior high school teachers in Bengkulu City. 2) Examining the effect of emotional intelligence on the organizational commitment of public junior high school teachers in Bengkulu City. 3) Examine the effect of self-leadership through the mediation of emotional intelligence on organizational commitment in public junior high school teachers in Bengkulu City. The conclusions of this study are as follows: 1) There is a significant influence between self-leadership on emotional intelligence. 2) There is a positive and significant relationship between emotional intelligence and organizational commitment. 3) There is a significant influence between self-leadership on organizational commitment with the mediation of emotional intelligence.

*Keywords:* Self-leadership, Emotional intelligence, Organizational commitment.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangsih dalam mencapai tujuan organisasi/instansi termasuk sekolah. Di dalam sekolah iswa-siswi, guru, administrator, konselor, hidup bersama dan melaksanakan pendidikan secara teratur dan terencana dengan baik. Undang-undang nomor 14 tahun 2005 menjelaskan tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu harus didukung dengan SDM yang mumpuni, konsisten dalam menjalankan tugas-tugas secara teratur dan diimbangi dengan evaluasi.

Komitmen organisasional dianggap sebagai koneksi psikologis antara individu dan organisasinya, ditunjukkan oleh identifikasi yang kokoh terhadap organisasi dan keinginan untuk aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Beigi & Lajevardi, 2020) komitmen organisasional adalah sejauh mana individu mengambil nilai-nilai dan tujuan organisasi sebagai bagian dari identitas mereka, serta mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai tersebut dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka. Komitmen organisasi merujuk pada kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi, dan memiliki dampak terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Rashid et al., 2003). Komitmen organisasional melibatkan faktor-faktor yang mengikat individu dengan organisasi dan secara positif berkontribusi untuk meningkatkan kesuksesan organisasi (Jawaad et al., 2019). Keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, bersama dengan komitmen untuk berupaya maksimal demi keberhasilan organisasi, serta niat yang teguh untuk mempertahankan loyalitas sebagai anggota organisasi, dapat menjadi faktor yang mendorong dan memberi dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja mereka.

Menurut (Kang et al., 2022) kepemimpinan diri adalah kondisi di mana individu mengarahkan proses motivasi pribadinya dengan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan, serta mengarahkan perilaku dan keterampilan mereka ke arah tujuan tersebut. Kepemimpinan diri melibatkan proses di mana seseorang mengarahkan pemikiran dan tindakan mereka menuju pencapaian tujuan yang diinginkan (Wang et al., 2016). Definisi kepemimpinan diri diatas menggambarkan esensinya yang menunjukkan tingginya signifikansi kontrol individu terhadap motivasi dan perilakunya untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara optimal dan efektif. Dalam konteks ini, ketika individu mampu mengendalikan motivasi dan perilakunya dengan cara yang menghasilkan tindakan sesuai dengan harapan, baik dari dirinya sendiri maupun organisasi tempatnya bekerja, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan dirinya mencapai puncak. Kepemimpinan diri yang efektif memberikan fondasi yang stabil dan kokoh untuk pengembangan kecerdasan emosional. Kemampuan yang baik dalam mengelola diri membentuk pondasi yang solid untuk pemahaman yang mendalam dan interaksi yang positif dengan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seiring dengan peningkatan tingkat kepemimpinan diri seseorang, kemampuan kecerdasan emosionalnya juga akan mengalami peningkatan yang sejalan dan positif. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Vann et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat korelasi atau pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan diri dan kecerdasan emosional. (Wang et al., 2016) juga menyampaikan kesimpulan serupa, bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan diri dan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan bentuk kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Informasi dari pemantauan emosi tersebut dapat digunakan untuk membimbing pikiran dan tindakan seseorang (Giao et al., 2020). (Soto Rubio et al., 2020) mengartikan kecerdasan emosional sebagai keterampilan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi diri dan orang lain, membedakan di antara berbagai emosi, dan menggunakan informasi ini sebagai panduan untuk berpikir dan bertindak. Definisi tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh (Guerra-Bustamante et al., 2019) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan memonitor emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan antara berbagai emosi, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan seseorang. (Taboli et al., 2013) berpendapat bahwa beberapa faktor dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, termasuk kecerdasan emosional. Selanjutnya, diuraikan bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan kemampuan untuk memahami dan menyadari secara mendalam perasaan mereka sendiri. Mereka juga mampu secara efektif mengelola stres dan respons emosi negatif, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat frustrasi. Keahlian dalam mengelola aspek-aspek emosional ini memberikan kontribusi positif terhadap terciptanya hubungan yang lebih harmonis dan kooperatif dengan atasan serta rekan kerja. Dengan demikian, hubungan yang lebih baik ini dapat memainkan

peran penting dalam meningkatkan tingkat komitmen individu terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shafiq & Akram Rana, 2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Artikel ini mengeksplorasi bagaimana pengaruh kecerdasan emosional sebagai mediasi kepemimpinan diri terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kota Bengkulu.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner pada guru SMPN di kota Bengkulu. Sampel terdiri dari 94 guru perempuan (78,33%) dan 26 laki-laki (21,66%). Rata-rata usia responden yaitu 39 tahun dengan menyandang gelar Vokasi 1,66%, Sarjana 76,66% dan 21,66% Magister. Informasi lengkap mengenai karakteristik responden penelitian ini disajikan pada tabel 1 dibawah.

Tabel 1 Karakteristik Dasar Responden.

<b>Jenis Kelamin:</b>	<b>N (%)</b>	<b>Usia:</b>	<b>N(%)</b>
Perempuan	94 (78)	<25 Tahun	8 (7)
Laki-laki	26 (22)	25-30 Tahun	24 (20)
		30-39 Tahun	28 (23)
		40> Tahun	60 (50)
<b>Jenjang Pendidikan:</b>	<b>N (%)</b>	<b>Lama Bekerja:</b>	<b>N (%)</b>
Vokasi	2 (2)	<1 Tahun	8 (7)
Sarjana	92 (77)	1-5 Tahun	28 (23)
Magister	26 (22)	6-10 Tahun	13 (11)
		>10 Tahun	71 (59)

Analisis deskriptif dalam kerangka penelitian ini dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23 dan smart PLS 4. Dalam fase perolehan statistik deskriptif, yang mencakup variabel seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan variabel lainnya, prosesnya melibatkan konsolidasi seluruh data terkait jenis kelamin responden, usia responden, lama bekerja responden, dan jumlah total tanggapan responden yang berkaitan dengan masing-masing item kuesioner yang terasosiasi dengan setiap variabel penelitian. Semua dataset ini kemudian diintegrasikan ke dalam perangkat lunak IBM SPSS dengan memberikan penamaan yang sesuai untuk setiap dataset. Subsequently, pemilihan parameter statistik, seperti rerata, standar deviasi, korelasi, dan aspek lainnya, dijalankan untuk mendapatkan informasi yang rinci dan terstruktur. Dalam konteks pengujian hipotesis, pendekatan analisis dilakukan melalui analisis regresi sederhana tidak langsung antara variabel dependen (X) dan variabel mediasi (M). Secara bersamaan, dilakukan pula analisis regresi sederhana tidak langsung antara variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y). Sebagai tahap terakhir, dilaksanakan analisis regresi langsung yang melibatkan variabel independen (X), variabel mediasi (M), dan variabel dependen (Y). Pendekatan ini dimaksudkan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai interaksi dan dampak relasi antar variabel dalam konteks penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Statistik Deskriptif

Rangkuman statistik deskriptif untuk variabel penelitian ini, seperti mean, standar deviasi, dan korelasi, telah dijelaskan secara komprehensif dalam tabel 2. Selanjutnya, serangkaian analisis dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi penting dalam analisis statistik, seperti linieritas, homoskedastisitas, kolinearitas, dan multikolinearitas. Penting untuk dicatat bahwa tidak ada pelanggaran asumsi yang teridentifikasi untuk variabel yang diamati, yang telah diobservasi dengan cermat sebelum pelaksanaan korelasi dan analisis model. Korelasi digunakan sebagai alat untuk menguji hubungan yang mungkin muncul antar variabel-variabel

yang berbeda, seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, kepemimpinan diri, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasional. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai interaksi kompleks antara variabel-variabel tersebut dan dapat membantu dalam memahami secara lebih holistik dinamika yang terlibat dalam konteks penelitian.

Tabel 2 Ringkasan statistik deskripsi variabel utama, mean, standar deviasi, dan korelasi.

	M	SD	1	2	3	4	5
Jenis Kelamin	.21	.413					
Usia	38.82	9.992	-.068				
Lama Bekerja	14.07	8.886	-.046	.977**			
<i>Self-Leadership</i>	41.08	7.352	-.053	-.046	.037		
<i>Emotional Intelligence</i>	73.28	12.254	-.122	-.091	-.090	.899**	
<i>Organizational Commitment</i>	103.36	14.343	.018	-.013	.003	.244**	.182*

Catatan:

\*\**. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (2-tailed).*

\**. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,05 (2-tailed).*

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 23

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kecerdasan emosional	0.972	0.969	Handal
2.	Komitmen organisasional	0.980	0.977	Handal
3.	Kepemimpinan diri	0.990	0.980	Handal

Sumber: Hasil olah data dengan Smart PLS 4

Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) merupakan metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas instrumen, di mana instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap sah atau valid. Dalam konteks pengujian model ini, penting untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan memiliki faktor muatan (loading factor) yang melebihi angka 0,70. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan CFA adalah bahwa hasil dari matriks komponen yang telah diputar harus diekstrak secara komprehensif. Jika proses ekstraksi tidak dilakukan dengan cermat, maka uji validitas menggunakan analisis faktor harus diulang, dengan fokus pada penghapusan item pertanyaan ganda. Dalam hal item-item tersebut digunakan sebagai indikator untuk data variabel penelitian, konsistensi harus diuji melalui uji reliabilitas. Langkah ini diperlukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat diandalkan dan memenuhi persyaratan kehandalan yang diperlukan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut.

Dengan memanfaatkan nilai Cronbach's alpha, evaluasi terhadap kehandalan item dalam kuesioner dapat dilakukan. Setiap variabel diuji sekali pada kelompok responden, dan alat penelitian dianggap handal atau reliabel jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) melebihi angka 0,70. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam penelitian ini dianggap valid karena memiliki korelasi yang baik, dengan loading faktor yang melampaui 0,70, sehingga dapat

dimasukkan ke dalam analisis. Penyajian pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam penelitian ini dianggap valid karena memiliki korelasi yang baik, sesuai dengan temuan (Hair et al, 2021) yang menyatakan bahwa nilai loading factor (muatan faktor) seharusnya lebih besar dari 0,70. Lebih lanjut, dari tabel tersebut, didapatkan nilai Cronbach's alpha masing-masing sebesar 0,904 untuk variabel kecerdasan emosional (M), 0,977 untuk variabel komitmen organisasional (Y), dan 0,980 untuk variabel kepemimpinan diri (X). Dengan nilai Cronbach's alpha semua pernyataan pada variabel penelitian melebihi 0,70, hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dapat diandalkan dan dianggap handal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini dapat diandalkan dalam pengumpulan data, memberikan gambaran yang akurat tentang aspek-aspek yang terjadi pada guru SMP Negeri di Kota Bengkulu.

Tabel 4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1 <i>Self Leadership -&gt; Emotional Intelligence</i>	0.266	0.291	0.072	3.689	0.000
H2 <i>Emotional Intelligence -&gt; Organisational Commitment</i>	0.910	0.911	0.016	56.268	0.000
H3 <i>Self Leadership -&gt; Emotional Intelligence -&gt; Organizational Commitment</i>	0.242	0.265	0.066	3.670	0.000

Sumber: Hasil olah data dengan Smart PLS 4

Dari hasil uji path coefficients dan specific indirect effects yang terdokumentasi dalam Tabel 4, dapat ditemukan bahwa hipotesis 1 menunjukkan signifikansi yang nyata. Dengan nilai statistik sebesar 3,689 dan p-value sebesar 0,000, temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kecerdasan emosional yang dialami oleh para guru di SMPN di kota Bengkulu. Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima berdasarkan analisis statistik yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diri memang memiliki pengaruh yang positif secara bermakna terhadap kecerdasan emosional di kalangan guru SMPN di wilayah tersebut. Temuan ini secara konsisten sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Vann et al., 2017). Ketika upaya untuk meningkatkan kepemimpinan diri pada kalangan guru terus dilakukan dan diperkuat, maka dapat diantisipasi bahwa tingkat kecerdasan emosional di kalangan para guru juga akan mengalami peningkatan sejalan dengan perkembangan dan peningkatan kemampuan kepemimpinan diri yang mereka miliki. Proses peningkatan ini dapat dianggap sebagai hasil dari upaya berkelanjutan untuk memperkuat dan memajukan kemampuan kepemimpinan diri, yang pada gilirannya berpotensi memberikan dampak positif pada pengembangan kecerdasan emosional individu di lingkungan kerja mereka.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Hipotesis 2 juga menunjukkan tingkat signifikansi yang cukup tinggi, dengan nilai statistik mencapai 56,268 dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menggambarkan bahwa kecerdasan emosional berperan secara positif dan signifikan dalam membentuk tingkat komitmen organisasional pada guru SMPN di kota Bengkulu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 dapat diterima berdasarkan temuan ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Shafiq & Akram Rana, 2016) Apabila terjadi peningkatan dalam tingkat kecerdasan emosional yang

dimiliki oleh para guru, hal ini diyakini dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan tingkat komitmen organisasional di kalangan para guru. Peningkatan kecerdasan emosional, yang mencakup pemahaman dan pengelolaan emosi dengan lebih baik, diyakini dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya mendorong peningkatan tingkat keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Temuan analisis statistik menunjukkan bahwa Hipotesis 3 juga mencapai hasil yang signifikan, dengan nilai statistik mencapai 3,670, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan diri, dengan mediasi kecerdasan emosional, memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima berdasarkan hasil analisis ini. Temuan ini menggambarkan adanya keterkaitan yang bermakna antara kemampuan kepemimpinan diri, pengelolaan emosi yang cerdas, dan tingkat keterikatan guru terhadap organisasi, sejalan dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah menggambarkan hubungan serupa.

Seiring dengan nilai T Statistik yang melebihi ambang batas 1.96 ( $>1.96$ ) dan nilai P value yang berada di bawah nilai signifikansi 0,05 ( $<0,05$ ) pada hipotesis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis tersebut memperlihatkan pengaruh positif yang signifikan. Oleh karena itu, semua hipotesis dapat diterima berdasarkan hasil analisis statistik yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang diuji memiliki dampak yang bermakna secara signifikan sesuai dengan prediksi yang dilakukan dalam hipotesis penelitian (Darwin & Umam, 2020).

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dan analisis dari penelitian mengenai pengaruh mediasi kecerdasan emosional antara kepemimpinan diri terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri di kota Bengkulu, dapat diambil beberapa kesimpulan.

1. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional pada guru SMP Negeri di kota Bengkulu, dengan nilai statistik sebesar 3,689 dan p-value sebesar 0,000. Dengan kata lain, peningkatan kepemimpinan diri pada guru SMP Negeri di kota Bengkulu akan berkontribusi pada peningkatan kecerdasan emosional, dan jika kepala sekolah memberikan perhatian dan mendukung perkembangan kepemimpinan diri dan kecerdasan emosional guru di sekolah, komitmen organisasional guru akan terus meningkat.
2. Kedua, temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada guru SMP Negeri di kota Bengkulu, dengan nilai statistik sebesar 56,268 dan p-value sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa peningkatan kecerdasan emosional pada guru SMP Negeri di kota Bengkulu akan membawa dampak positif pada komitmen organisasional, dan jika kepala sekolah memperhatikan serta mendorong pengembangan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional guru di sekolah, komitmen organisasional guru akan terus meningkat.
3. Ketiga, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kecerdasan emosional pada guru SMP Negeri di kota Bengkulu, dengan nilai statistik sebesar 3,360 dan p-value sebesar 0,000. Ini berarti bahwa ketika kepemimpinan diri meningkat bersamaan melalui kecerdasan emosional pada guru SMP Negeri di kota Bengkulu, akan terjadi peningkatan komitmen organisasional. Oleh karena itu, jika kepala sekolah secara konsisten memperhatikan dan mendukung perkembangan kepemimpinan diri, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasional guru di sekolah, komitmen organisasional guru akan terus mengalami peningkatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beigi, M. T., & Lajevardi, S. J. (2020). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Asian Journal of Management*, 11(3), 297. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00046.3>
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Analisis Indirect Effect pada Structural Equation Modeling. *Nucleus*, 1(2), 50–57. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.160>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of vietnam. *Sustainability (Switzerland)*, 12(5), 1–25. <https://doi.org/10.3390/su12051857>
- Guerra-Bustamante, J., León-Del-Barco, B., Yuste-Tosina, R., López-Ramos, V. M., & Mendo-Lázaro, S. (2019). Emotional intelligence and psychological well-being in adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101720>
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1608668>
- Kang, H., Song, M., & Li, Y. (2022). Self-Leadership and Innovative Behavior: Mediation of Informal Learning and Moderation of Social Capital. *Behavioral Sciences*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/bs12110443>
- Pekaar, K. A., Bakker, A. B., van der Linden, D., & Born, M. P. (2018). Self- and other-focused emotional intelligence: Development and validation of the Rotterdam Emotional Intelligence Scale (REIS). *Personality and Individual Differences*, 120(September 2017), 222–233. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.045>
- Shafiq, M., & Akram Rana, R. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2016(62), 1–14. <https://doi.org/10.14689/EJER.2016.62.1>
- Soto Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Efecto de la Inteligencia Emocional y los Riesgos Psicosociales en el Burnout, la Satisfacción Laboral y la Salud de las Enfermeras durante la Pandemia del COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–14. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7998>
- Suliman, A. M., & Iles, P. A. (2000). The multi-dimensional nature of organisational commitment in a non-western context. *Journal of Management Development*, 19(1), 71–83. <https://doi.org/10.1108/02621710010308162>
- Taboli, H., Tung-hsingchiang, S., Chang, D. C., & Hsiao, J. C. (2013). *Contents 1*. 10(1).
- Vann, V., Sparks, B., & Baker, C. (2017). A Study of Emotional Intelligence and Self-Leadership. *Advanced Management Journal*, 82(3), 18–28.
- Wang, Y., Xie, G., & Cui, X. (2016). Effects of emotional intelligence and selfleadership on students' coping with stress. *Social Behavior and Personality*, 44(5), 853–864. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.5.853>